2012 年第 2 期（总 13 期）

TJ· FESCO

天津 FESCO-HR 要闻通讯

本期导读

外服信息

FESCO HRA“天津和睦家医院”实践行活动成功举行 ……2

天津 FESCO 推出招聘信息公开发布服务……2

某海洋石油工程服务公司招聘：人事行政副经理……2

日资机械企业招聘：动力机械营业担当等职位……3

美资石油行业企业招聘：往来会计……4

国内某航空公司招聘：市场营销管理类岗位等职位……5

动漫行业企业招聘：人力资源中心总监等职位……6

商务专区

选择“健身快递”，关爱员工健康，让专业健身课程“送货上门”…8

动态要闻

全球企业裁员潮：索尼诺基亚百事李宁等卷入……8

外媒批评苹果在华血汗工厂 涉嫌廉价用工……10

政策点击

国家税务总局：节假日加班工资须缴个税……11

人社部：今年重点解决养老保险年限认定和换算……12

观点时评

就业新大陆 ……12

HR，你不应该只是业务伙伴……13

劳动观察

用工荒和低工资究竟谁之过 ……15

加班费纳税引热议 专家称并非新规……15

本地快讯

市人力社保部门实施八项举措缓解企业“招工难”……16

市人力社保局积极推动校企对接缓解企业“用工荒”……17

外服信息

FESCO HRA“天津和睦家医院" 实践行活动成功举行

2012 年 2 月 17 日周五下午三点， FESCO HRA--“和睦家”实践行活动在医院所在地梅江拉开序幕，在实地参观医院先进的国际标准医疗服务设施、感受“家”般的就诊环境后，与会者分别从医院的 HR 管理体系、中外籍高管就医解决方案、中外医疗机构区别、公益慈善与战略合作等方面做了充分了解。

在分享法国福楼冷餐、获得和睦家会员资格的同时 HRM 们和外籍高管也畅所欲言提出自己工作及个人关心的问题。会后大家期望在解决工作难题的同时，一致构想外资医疗机构适时加入星火燎原，能够快速、有效地提高整体天津医疗环境和就诊水平。

参加此次活动的不仅有我们三十余位 FESCO HRA 会员经理和外籍高管，还邀请到近年来在津扩张迅速、充满活力的花旗银行代表---花旗天津分行行长杨静女士。另外，天津 FESCO 党委书记、董事长、总经理宗川也非常重视此次活动莅临指导。在此我们也特别感谢和睦家医疗集团对 FESCO HRA 的大力支持。

在接下来的日子里，FESCO HRA 将讨论大家关心的外籍人社保和商保和最新劳动政策分享等话题，另外我们还会择期举行古董摄影器材展览赏析活动，请广大会员朋友关注与参与。

天津 FESCO 推出招聘信息公开发布服务

服务特色：向客户企业提供广阔的招聘信息发布平台。

服务内容：

- ✧ 享受天津 FESCO 招聘信息发布渠道：客户企业可以享受在天津 FESCO 官方网站招聘板块以及《天津 FESCO-HR 要闻通讯》发布招聘信息的服务。
- ✧ 享受天津 FESCO 定量免费推荐候选人的服务：凡享受天津 FESCO 招聘信息公开发布服务的客户，可以免费收到 FESCO 提供的 3 份候选人简历。

收费标准：3000 元/年。

备注：此项服务仅限于中低端岗位。

联系人：时博

联系电话：022-60326538

工作邮箱：shibo@feesco.com.cn（时博）；

某海洋石油工程服务公司招聘：人事行政副经理

职位描述：

1、协助组织企业战略环境与资源能力分析，起草战略规划方案，制定战略保障措施，战略目标的分解与执行跟踪；

2、制度流程管理：协助组织制定企业管理各项管理制度、流程及规定，负责所制订制度、流程的解释，监督制度、流程执行,并协调运行过程中的各类问题，协助组织对制度、流程进行修订与完善，协助组织建立公司制度、流程管理体系并定期完善、更新，参与公司级管理制度流程评审；

3、组织与人力资源规划：负责公司组织架构、部门职能的调整完善，负责制定人力资源需求预测与供给规划，负责公司定岗、定编与定员；

4、招聘与配置：审核招聘工具与招聘的实施情况，参与部门主管以上人员的招聘工作，督导人力资源的配置情况；

5、绩效管理：组织公司年度目标建立与分解，组织建立公司绩效指标库，组织总部高层、各部门的绩效管理，督导各部门内部人员的绩效管理；

6、薪酬管理：组织制定公司薪酬管理体系与薪酬调整方案，组织公司人工总成本的预算控制与管理，审核公司薪酬与福利的发放情况；

7、培训与开发管理：督导后备人才培养规划的制定，督导员工职业生涯规划管理，督导公司培训管理；

8、企业文化管理：组织公司企业文化理念系统的建立，组织企业化建设活动的实施；

9、劳动关系管理：督导劳动关系管理工作，协调解决重要劳动纠纷；

10、网络信息管理：督导网络建设与维护，管理信息系统建设与维护，网站的维护；

11、 行政管理：督导公司文件及档案管理、公司会议管理、商务接待、办公用品管理；

12、后勤管理：督导公司车辆管理、公司物业管理、公司食堂管理、公司宿舍管理；

13、总裁秘书工作：督导为总裁、副总裁提供行政后勤保障；

14、部门工作管理：协助制订部门工作计划、安排部门工作任务，跟踪、检查部门员工工作达成情况，解决部门工作中的各类问题，对分管工作相关文件、报告、报表及其他工作结果进行初审；

15、部门人员管理：协助制定部门内部各项管理规定、管理办法，协助检查部门员工考勤、劳动纪律执行情况，协助对部门员工进行工作辅导、技能培训，协助对部门员工进行考核、激励，提出部门管理改进建议并实施；

16、完成上级主管安排的临时工作。

职位要求：

1、男性，35 岁左右；

2、6 年以上企业管理相关经验，大型国企、民营企业人事行政工作经验者优先。

3、具备大局观念及责任心，具备沟通协调能力、开拓创新能力、培训指导能力、执行能力、团队建设能力、解决问题能力、分析判断能力、应变能力，以及人际交往能力。

薪资要求：15k-18k/月

工作地点：经济技术开发区或临港经济区

日资机械企业招聘：

动力机械营业担当、技术服务担当、业务及行政助理

岗位名称：技术服务担当

岗位责任：负责机械售前、售后技术支持服务工作；

岗位要求：1、男性，35岁以下，大专以上文化程度, 机械相关专业；

2、2年以上相关工作经验；

3、能够熟练应用日语；

4、具有较强的沟通能力，以及独立解决实际问题的能力；

薪资待遇：实际到手5500-6000元/月（根据个人能力有一定上浮空间）+餐补+年终奖
（公司负担五险一金个人缴纳部分及个税）

上岗时间：2012.4

岗位名称：营业担当

岗位责任：负责机械销售工作；

岗位要求：1、男性，35岁以下,大专以上文化程度、机械相关专业；
2、2年以上相关工作经验；
3、能够应用日语者优先；
4、有办公自动化技能，销售能力；

薪资待遇：实际到手6000-6500元/月（根据个人能力有一定上浮空间）+提成+餐补+年终奖
（公司负担五险一金个人缴纳部分及个税）

上岗时间：2012.4

岗位名称：业务及行政助理

岗位责任：销售支持，客户日常接洽，日常行政工作；

岗位要求：1、女性，35岁以下，已婚已孕
2、大专以上文化程度；
3、2年以上相关工作经验；
4、良好的沟通能力。

薪资待遇：实际到手3500元/月（根据个人能力有一定上浮空间）+餐补+年终奖
（公司负担五险一金个人缴纳部分及个税）

上岗时间：2012.4

美资石油行业企业招聘：往来会计

岗位描述：

应付帐款:

1、发票与合同及相关单据的日常核对,内外部供应商对帐工作,及时更新应付帐款清单；

2、根据公司制度对日常报销及付款的进行审核；

3、编制月度应付帐款明细及调整表。

总帐业务:负责月结的相关工作,完成相关科目的调节表。

其他业务:配合总监完成一些内外部的报告及一些临时分配的任务，本职位有出差可能。

岗位要求：

1、财务,会计专业本科毕业，了解中国及美国会计准则；

2、为人诚实,工作踏实,积极主动,能承受工作压力并且具有团对合作精神，愿意不断学习；

3、5-8 年制造型企业财务及往来会计相关经验,有总账及固定资产账目工作经验者优先，有油田及油田服务公司经验者优先考虑；

4、具有 SAP 相关知识,熟悉 SUN 系统或 ORCALE 系统操作者优先考虑；

5、较好的英语沟通能力。

汇报关系:财务总监

工作地点：天津经济技术开发区（泰达轻轨站至公司间有班车）

薪资福利：基本工资 5k-6k/月+奖金+交通补助等。

国内某航空公司招聘：市场营销管理类岗位

职责描述：市场营销类人员工作职责包含但不仅限于以下一项或几项内容

⑴ 对航空运输市场进行科学的预测和分析，制定市场战略；

⑵ 设计营销手段，拓展及改造销售渠道，推广电子商务平台；

⑶ 设计航线网络并实施协调，负责开航准备，辅助建立国际航线；

⑷ 进行科学化收益分析；

职位要求：

⑴ 男性，至少 3 年(含)国外知名航空公司市场类相关工作经验，其中至少有 2 年为海外工作经验，掌握国际标准及规则，精通市场营销，业绩表现良好；

⑵ 大学(含以上)学历，市场管理或民航相关专业毕业，有海外留学经历者优先；

⑶ 外语水平熟练，可进行无障碍交流和商务办公；

⑷ 25－35 岁；

工作地点：天津，经常短期出差。

薪资待遇：10k 以上/月，具体面议，有年终奖。

国内某航空公司招聘：财务管理类岗位

职责描述：财务管理类人员工作职责包含但不仅限于以下一项或几项内容

⑴ 负责公司生产运营统计、分析，制定公司财务战略；

⑵ 进行资金筹措、计划调度，保障公司资金供给和平衡；

⑶ 负责对公司经济业务进行财务核算及账务处理；

⑷ 负责收入结算工作，确保市场产品风险可控；

⑸ 负责公司资产核算、税务管理、财务稽核工作；

职位要求：

⑴ 至少 3 年(含) 国外知名航空公司或物流公司财务类相关工作经验，其中至少有 2 年为海外工作经验，业绩表现良好；

⑵ 熟练使用国际通用财务系统；

⑶ 大学(含以上)学历，金融、财会、税务、经济等相关专业，有海外留学经历者优先；

⑷ 外语水平熟练，可进行无障碍交流，能阅读、理解、翻译相关英文业务文件资料；

⑸ 25－35 岁；

工作地点：天津，非经常性短期出差。

薪资待遇：5k-8k 以上/月，具体面议，另有年终奖

国内某航空公司招聘：品牌推广管理类岗位

职责描述：品牌推广类人员工作职责包含但不仅限于以下一项或几项内容

⑴ 结合公司发展战略及市场分析，构建品牌形象宣传体系，建立公司品牌形象；

⑵ 设计公司品牌创意，进行品牌策划工作；

⑶ 实施品牌宣传活动，维护和发展媒体宣传渠道；

⑷ 公司公关活动策划、计划制定、组织与实施；

职位要求：

⑴ 至少 3 年(含) 国外知名航空公司或世界 500 强外资企业品牌相关工作经验，其中至少有 2 年为海外工作经验，业绩表现良好；

⑵ 大学(含以上)学历，市场营销、广告学等经济、管理、传播等相关专业，有海外留学经历者优先；

⑶ 外语水平熟练，可进行无障碍交流和商务办公；

⑷ 25-35 岁；

工作地点：天津，非经常性短期出差。

薪资待遇：10k 以上/月，具体面议，另有年终奖。

国内某航空公司招聘：人力资源管理类岗位

职责描述：人力资源规划类工作职责包含但不仅限于以下一项或几项内容

⑴ 按照公司发展战略制定并调整现行公司机构，制定公司发展所需的人力资源总体规划，对人力资源招聘、调配、培训、开发及发展计划等政策和措施进行把控；

⑵ 负责人力资源成本会计工作，建立人力资源会计体系，开展人力资源投入成本与产出效益的核算工作；

职位要求：

⑴ 至少 3 年(含) 国内外知名航空客运或货运公司或世界 500 强外资公司人力资源规划相关工作经验；

⑵ 大学(含以上)学历，人力资源管理类专业优先；民航、法律、经济管理亦可，有海外留学经历者优先；

⑶ 外语水平熟练，可进行无障碍交流和商务办公；

⑷ 25-35 岁。

工作地点：天津

薪资待遇：面议

动漫行业企业招聘：人力资源中心总监

职位要求：

1. 人力资源、管理或相关专业大学本科以上学历
2. 工作经验：5 年以上人力资源管理相关工作经验
3. 技能/能力：

(1) 对现代企业人力资源管理模式有系统的了解和实践经验积累，对人力资源战略规划

(2) 人才的发现与引进、绩效考核、岗位培训、福利待遇、组织与人员调整、员工职业生涯设计等具有丰富的实践经验

4. 对人力资源管理事务性的工作有娴熟的处理技巧，熟悉人事工作流程
5. 善于与各类性格的人交往，待人公平
6. 高度的敬业精神及高涨的工作激情，能接受高强度的工作，工作态度积极乐观

工作职责：

1. 组织制定、执行、监督公司人事管理制度
2. 根据公司对绩效管理的要求，制定评价政策，组织实施绩效管理，并对各部门绩效评价过程进行监督控制，及时解决其中出现的问题，使绩效评价体系能够落到实处，并不断完善绩效管理体系
3. 制订员工的招聘、考核、培训制度
4. 塑造良好的企业文化环境，使员工了解本企业文化
5. 组织促进员工关系的各项活动

6. 组织撰写公司人力资源报告报表，深入分析公司的人力资源状况，向公司领导提供专业性建议

7. 制订员工培训计划，组织技能考核鉴定和培训。

工作地点：天津

薪资待遇：5k-7k，根据个人能力有一定上浮空间。

动漫行业企业招聘：企划部经理

职位描述：

1.男女不限，年龄 27 岁以上；

2.本科及以上学历，中文、广告、市场营销等专业尤佳；

3.年以上工作经验，并有两年以上从事相关公司策划工作经验，有文案及策划写作专业知识；

4.具备较强的逻辑思维能力和对新领域的认知能力，卓越的文笔、优秀的创意能力、优秀的沟通能力、良好的团队协作及管理精神和职业道德、能够适应较大的压力，有强烈的服务意识；

5.计算机操作：熟练使用 PPT、EXCEL 等 Office 软件；

工作职责：

1.为公司提供以动漫整合营销为主的全面企业策划服务

2.认真执行公司各项规章制度，服从上级指挥，严守企业机密，高质高效完成工作任务；

3.为公司全面导入 CIS 系统，全面策划并组织实施企业品牌战略；

4.为公司各营销部门提供企划服务，负责公司各类产品整合营销企划工作和具体实施方案，负责完成产品营销策划中相关组织和机构的开拓、联络、协调等，并负责建立各营销部门与总裁办公会的定期、不定期交流；

5.策划建立和发展公司营销体系，逐步构建公司金融、客户、网络、终端四大平台；

6.负责公司产品项目企划工作的掌控，包括信息分析、市场调研，组织、参与、指导企划及活动方案的制定，完成公司营销项目的整合策划创意、设计与提报，指导项目专案的策划；

7.健全部门企划工作的各项业务流程，并做好业务分工与日常监督落实。

8.完成上级领导交办的其他工作。

工作地点：天津

薪资待遇：4k-5k，根据个人能力有一定上浮空间。

动漫行业企业招聘：总裁办公室主任

职位描述：

1.年龄在 25 到 35 之间，身高在 1.65 以上，形象气质佳；

2.年以上工作经验，从事过总经理秘书岗位者优先；

3.本科及以上，英语 4 级，公共关系、文秘、金融、营销专业优先；

4.年龄不限，女性；

5.有良好的策划、沟通能力；

6.有良好的文字及语言表达能力 ；

7.有良好的职业道德素养，优秀的意志品质；

工作职责：

1.协助总裁办公会进行政府关系的协调及维护；

2.了解各地奖励政策，有计划性的进行公司各奖励资金的申报，并协调政府相关部门，有效推动落实；

3. 协助各总裁，开展公司的金融服务工作，搭建华漫的资源资本平台；

4. 负责管理公司客户服务部，协调部门员工制定并完善公司的客户服务管理体系，从品牌授权前期、中期、后期，金融支持、客户资源再生等多支点配合的方式，实现客户合作的良性循环。

工作地点：天津

薪资待遇：4k-5k，根据个人能力有一定上浮空间。

联系人：时博、李乃秋

联系电话：022-60326538

工作邮箱：shibo@feesco.com.cn（时博）； linaiqiu@feesco.com.cn（李乃秋）

商务专区

选择“健身快递”，关爱员工健康，让专业健身课程“送货上门”

宝力豪健身可针对天津外企服务企业推出健身型弹性福利采购方案，涉及健身年卡及健身次卡的优惠采购，以及最新的企业健身模式——健身快递，它解决了客户在选择健身产品时对于俱乐部地点、运动时间方面的考虑，在基于非俱乐部环境的运动模式下，通过科学的训练方法，利用上门服务的模式，让客户足不出户的感受健身俱乐部的真正服务。

产品费用：每年 48 周（国家法定节假日除外的自然周），上限 30 人（可根据实际情况调整人数），每周 1 次上门健身课程，每次课程 1.5 小时（10 分钟热身训练+60 分钟课程训练+20 分钟放松及问题诊断），总计费用为 3 万元。

活动链接：http://www.feesco.com.cn/system/2011/11/11/000261127.shtml

联系人：范津　　联系点话：022-83287616　　工作邮箱：fanjin@feesco.com.cn

动态要闻

全球企业裁员潮：索尼诺基亚百事李宁等卷入

继诺基亚裁员 4000 人后 百事昨日宣布裁减全球 3%劳动力

每逢新年，中国人喜欢互相道贺：生意兴隆，财源滚滚。而龙年新年刚过，全球众多企业却等来了“裁员滚滚”。昨日，全球饮料业巨头百事可乐公司宣布裁员 8700 人，相当于裁减百事全球约 3%的劳动力，预计涉及 30 多个国家约 8700 个职位。

在欧洲债务危机尚未解决的情况下，不少企业陷入了 2008 年金融危机之后的又一轮裁员当中。而这次裁员从去年已率先在金融行业开始，目前波及多个行业多个国家。本报多位记者在记录多个行业具体裁员案例的同时，探讨此次全球多个行业裁员的原因。同时，在通过与 2008 年金融危机之后那次全球企业大裁员进行对比发现，两轮裁员大潮有相同特点也有区别。

多行业多地区卷入裁员潮

从此轮欧洲债务危机背景下的全球大裁员情况看，波及多个国家、地区以及多个行业。早前达能和雀巢分别关停了它们在上海的酸奶、雪糕工厂，涉及上百名在华员工的减少。几日前，手机公司诺基亚公司宣布在三个工厂裁员 4000 人，这是诺基亚在去年宣布“减负”7000 人之后再度“减负”。

金融业率先“发裁”

而据外电报道，将于今年 4 月 1 日履新的索尼总裁兼首席执行官平井一夫星期四表示，在各个不同领域进行裁员和削减固定支出，让面临着第四年连续亏损的索尼实现复兴，但裁员人数没有明确透露。此外，一直高速发展的中国房地产行业在春节前后则传出了多家企业裁员的消息。

而此次席卷全球的裁员从 2011 年就已经开始，最先爆发的主要是金融行业。2011 年，在公布当年第二季度利润之后，包括汇丰控股、瑞银、莱斯、巴克莱等在内的欧洲银行纷纷宣布裁员，汇丰控股 2011 年 8 月表示，将在 2013 年前大幅削减 3 万个岗位，而 2011 年 6 月，英国四大主要银行之一的莱斯银行宣布将在 2014 年前裁员 1.5 万人，并将退出国际银行业务，巴克莱银行则表示，去年全年年裁员总数可能达到 3000 人。

三菱 1 欧元卖荷兰工厂

在深陷债务危机的欧洲，汽车业的裁员传闻不断。日本三菱汽车在本周宣布，由于需求滑坡将在 2012 年底关停在荷兰的工厂。三菱目前开价 1 欧元，希望能卖掉荷兰工厂，如果无人接盘，约 1500 多个职位将被裁减。

除了三菱外，通用汽车也传来可能关闭在欧洲两家欧宝工厂的消息。这两家工厂分别位于德国、英国，有工人 3100 人和 2100 人。

全球饮料业巨头百事可乐公司昨日宣布裁员 8700 人，外界早前预期百事将裁减 4000 人。其中只有约 2000 个裁减职位来自美国。这项措施将在未来 3 年中为公司节省 15 亿美元的开支。

百事中国昨日书面回复本报表示，这项措施将不会影响百事中国饮料和食品业务的员工。

李宁：优化非核心业务部门 降低人员成本

日前，在中国香港上市的李宁公司发公告称，将对一些非核心的业务部门，比如子品牌的后台智能部门采取优化组织结构的方式，降低人员成本，把节约的资源投入到集团的核心业务。非主品牌的后勤部门成重灾区，但李宁没有透露具体减员数量。

德意志银行的研究报告估计，员工等成本开支约占李宁公司销售额的比例为 10%，精简人员等措施的实施有利于李宁公司净利润率的提高。据李宁上月发布的 2011 年业绩预估及 2012 年展望显示，集团收入预计较 2010 年下降 6~7%，毛利率预计较 2010 年的 47.3%下降约 1~1.5 个百分点。

原因分析

危机中竞争更加激烈

与 2008 年美国次贷危机类似，此次欧洲债务危机对欧洲金融行业的冲击是巨大的，包括汇丰控股、瑞银、莱斯等金融机构的裁员是直接与欧洲债务危机相关。

金融业：

节省开支降低成本

在欧洲债务危机的持续发酵中，包括标普、穆迪等评级机构在去年多次下调包括德国、法国多家商业银行的评级。有分析认为，裁员是遭受巨大打击的欧洲金融机构降低成本的有效办法，比如莱斯银行裁减 1.5 万人，裁员数量约占该银行员工总数的 14%，莱斯银行集团希望能够借此每年节省约 15 亿英镑(约合 24 亿美元)的开支，以便尽快转为盈利状态。

制造业：

订单减少成本增加

此外，在债务危机冲击下，一些企业订单减少，但包括原材料以及人工薪水等各种成本不断增加，企业只有实现最简单的“减法”。记者在调查中发现，广东珠三角地区服装纺织等行业在危机冲击之下出现订单下降、资金链困难的情况。据广东省服装协会的调研显示，不少服装企业 2011 年的订单减少了 1/3 左右。其中外贸出口型企业受国际市场影响大，比内销企业更为困难。调研中，近一半的出口企业表示订单严重缺乏，其余企业订单也大多只能维持至春节前后。

李宁公司称，当前中国体育用品行业整体面临转型。李宁既受到国内企业，如安踏、361°、匹克等品牌的激烈竞争，又遇到国际品牌耐克、阿迪达斯的竞争压力。而昔日巨头诺基亚则是在苹果以及安卓阵营众多品牌的激烈竞争下，份额被“挤”低，利润被“挤”少。

裁员 2012 年 PK2008 年

金融行业受影响最大

与 2008 年美国次贷危机后的全球大裁员相比，此轮裁员虽然也波及多个国家和地区以及多个行业，但并没有 2008 年范围广。

以 IT 行业为例，2008 年次贷危机爆发后，IT 行业是除了金融行业外受影响最大的行业，众多知名的 IT 企业都纷纷宣布裁员，包括微软、戴尔、雅虎、AMD、惠普等等，而本轮裁员中，多家 IT 企业表现不错，其中微软公司在最新一个财季业绩营收 208.9 亿美元，同比增长 5%；IBM 最新一个季度营收为 295 亿美元，同比增长 2%。

此轮裁员受到最大影响的还是金融行业，对其他行业影响并不大。而在 2008 年的裁员涉及金融业、制造业、汽车业、食品饮料业等等，从而使得 2008 年的金融危机所导致的裁员影响非常广。

减负能更好“轻装上阵”

中山大学中国品牌战略研究中心主任、博士生导师王海忠教授昨日对本报表示，此轮裁员还是欧债危机在各个领域的延伸，而且一定程度上，裁员也是目前全球经济的一个“晴雨表”，表明目前全球经济仍处在不稳定之中，而对于中国企业的裁员，王海忠教授认为，由于房地产行业在中国走过了多年的高速发展，在全球背景以及中国的特定环境下，房地产行业恰好赶上了此轮大裁员。同时，王海忠教授认为，裁员是企业应对经济危机的正常做法，减轻一些负担才能更好“轻装上阵”。

（信息来源：http://renli001.com/show-2333-1.html ）

外媒批评苹果在华血汗工厂 涉嫌廉价用工

苹果代工调查

公平劳工协会介入　苹果开查富士康工厂

最近苹果的麻烦还真是不少， 除了商标权之争，血汗工厂事件也让苹果头疼不已。近日苹果在美国就遭遇多次抗议，一些人士认为，苹果在全球的代工厂中涉嫌廉价用工。针对这样的质疑，苹果公司前天晚上在其官网上发布最新公告，称已委托美国公平劳工协会(FLA)对苹果终端零件提供商进行特别调查，其中包括位于中国深圳和成都的富士康工厂。

苹果的这份声明透露，作为独立的评估机构，美国公平劳工协会会采访数千名员工，采访内容涉及工作和生活环境如卫生安全、劳动补偿、工时以及与管理层的沟通等。协会小组将会视察制造区，员工宿舍以及其他厂房，同时也会对各级人事相关的文件进行深入审查。苹果供应商承诺会与美国公平劳工协会展开全面合作，不会限制他们的参访自由。公平劳工协会首次评估的调查报告以及建议预计于 3 月初在其网站上进行公布。今年夏天前，美国公平劳工协会还将对广达和华硕公司也进行类似审查，届时美国公平劳工协会的评估范围将会覆盖苹果产品 90%以上的零件供应商。对此，苹果首席执行官库克表示，“我们深信，任何员工都有权享有安全公平的工作环境，所以我们邀请公平劳工协会对我们最大的供应商进行独立评估。这次考察，在电子行业里无论从规模上还是范围上讲，都是史无前例的。”自 2006 年起，苹果公司每年都会对其供应链的每家终端零件制造商进行审查，对富士康制造和终端零件工厂的审查已超过 40 起。

苹果代工调查

美国 25 万人请愿苹果整治代工工厂廉价用工

其实对于苹果公司的用工争议一直不断，而此次苹果公司之所以作出这么快的反应，就是因为一场请愿。1 月 25 号，《纽约时报》刊文披露苹果产业链中廉价用工的问题，招来美国舆论的激烈反应。有团体甚至向全球苹果零售店递交了一份由 25 万人签名的请愿书，要求苹果改善中国劳工的待遇。舆论压力之下，苹果终于开始正视这个问题。

《纽约时报》刊载报道指出，在苹果的代工厂里，工人加班超时，居住在拥挤的宿舍里，各种有害物质处理不当，工作环境极其危险。这篇深度调查报道采访了 36 位现任或前任苹果雇员及苹果供应商。对于

《纽约时报》的报道，美国各界反应强烈。日前，在美国抗议者向苹果 6 大主要零售店递交请愿书，呼吁苹果公司改善海外代工厂工人的工作环境。这份请愿书有 25 万人签名支持。组织者称，“我们想确认苹果的产品不是靠残忍的压榨而来的。”在外界的一再要求下，本月初，苹果公司首次公布了全部主要供应商的名单。然而，“血汗工厂”也并非苹果的专利。苹果的代工企业工作环境恶劣，饱受批评，但这些工厂同时也为三星(微博)、惠普(微博)、微软(微博)等厂商进行代工。2011 年 9 月，芬兰就曾发布报告称，诺基亚(微博)在印度的制造工厂向当地的印度工人发放极低的工资，并且在工作合同上设置陷阱，存在严重的剥削压榨行为。

苹果代工调查

一台 IPAD 国内工人仅得 8 美元

就苹果公司调查“廉价用工”一事，我们财经频道的记者也第一时间联系了为苹果代工的富士康公司，不过富士康表示，目前正在进行调查，不方便接受采访。此外，针对是否是廉价用工一事，相关专家认为目前还很难进行界定，来听听他们的观点。

有媒体披露，苹果公司每台 iPad 的利润为 150 美元，相当于售价的 30%，而中国工人仅能从中获得 8 美元，相当于售价的 1.6%。但专家表示，苹果是否代工是否是廉价用工还很难界定。

中山大学(微博)港澳珠江三角洲研究中心副主任林江：这个还很难讲 一方面也是因为正在调查当中另外一方面其实也是很难去定义 在什么样的情况下才能够指证一个企业是廉价用工 很难

专家表示，要想改变代工企业员工的工资福利待遇，短期内很难实现。

中山大学港澳珠江三角洲研究中心副主任 林江

从富士康这样一个事件可以联想到珠三角地区的一个用工环境，如果企业的经营情况不是太理想，也就是说企业接的订单的数量还是说它接的订单的价格都不会非常的有好转的情况下，要企业大幅度提高工人的福利啊工资啊，可能性不是太大。

苹果代工调查

苹果 CEO 库克：重视代工环境 关心每位工人

周二，苹果首席执行官蒂姆·库克在参加高盛举办的科技与互联网峰会上发表了演讲，为该公司海外供货商的工作环境做出辩护，并称苹果“关心每一位工人”。(画面入)库克表示，苹果对工人的工作条件非常重视，这也是苹果长期以来坚持的原则。库克说，我们关心每一位工人，无论他是在欧洲工作，还是在亚洲或美国工作。苹果坚信每一位工人都有权享用公平、安全的工作环境，不受歧视，可以赢得具有竞争力的薪水，可以自由表达自己的不满。苹果供货商必须达到这些要求才能与苹果合作。

（信息来源：http://renli001.com/show-2340-1.html ）

政策点击

国家税务总局：节假日加班工资须缴个税

国税总局纳税服务司就纳税咨询热点问题作出解答，明确个人在法定节假日的加班费不属于国家统一规定发给的补贴津贴，需按照工薪收入纳税；同时，夫妻婚前财产婚后加名无需缴纳印花税。

加班费应并入工薪收入依法征税

根据《个人所得税法》第四条第三项，按照国家统一规定发给的补贴、津贴，免纳个税。而按照《劳动法》对节假日加班工资的规定，休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

因此有纳税人咨询：个人在国家法定节假日加班取得两倍或三倍的加班工资，是否属于“按照国家统一规定发给的补贴、津贴”？

对此，国税总局纳税服务司表示：根据《个人所得税法实施条例》第十三条规定，《个人所得税法》第四条第三项所说的按照国家统一规定发给的补贴、津贴，是指按照国务院规定发给的政府特殊津贴、院士津贴、资深院士津贴，以及国务院规定免纳个人所得税的其他补贴、津贴。因此，加班工资不属于国家统一规定发给的补贴津贴，应并入工薪收入依法征税。

夫妻财产婚后加名无需缴纳印花税

此外，针对有纳税人咨询“夫妻婚前财产婚后加名，是否需要缴纳印花税”的问题，纳税服务司明确无需缴纳印花税。

因为，根据《印花税暂行条例施行细则》第五条规定，暂行条例第二条所说的产权转移书据，是指单位和个人产权的买卖、继承、赠与、交换、分割等所立的书据。《婚姻法》规定，婚后约定一方的财产可以变为共同财产，所以夫妻婚前财产，婚后加名，是夫妻之间关于财产的一种处分行为，是夫妻之间对财产关系作出的一个约定，并不代表产权的变更，不是一般意义上所讲的普通的赠与关系。因此，按照现行规定，不属于《印花税暂行条例施行细则》第五条规定的征税范围，不需要缴纳印花税。

据了解，解答上述两个问题的“办税服务”栏目，是国税总局为了普法便民，在其官网特别开辟的纳税咨询栏目，该栏目承诺“有问必答”，同时，纳税服务司会每周集中回答网友提问较多的热点问题。不过，纳税咨询并不是一种具体的行政行为，即不受理、不办理，也不代转各类具体的行政事项，如：各类申报、审批、备案等具体行政事项。

（信息来源：http://renli001.com/show-2345-1.html

人社部：今年重点解决养老保险年限认定和换算

中国社会保障 30 人论坛年会(2012)在中国人民大学举行。人社部副部长胡晓义提出，今年我国要加快城乡居民养老保险和职工养老保险制度的衔接，重点解决相关各类养老保险之间的缴费年限认定和换算工作。

胡晓义指出，涉及城乡的社保制度主要有城乡居民医保和职工医保、城乡居民养老保险和职工养老保险、城乡医疗救助、城乡低保，要在政策衔接、制度融合、体制整合等层面上加快推进城乡统筹。

今年，人社部门首先要加快城乡居民养老保险和职工养老保险的衔接，也就是其转移接续工作，具体来说，相关各类养老保险之间的缴费年限认定和换算工作，是今年人社部门的工作重点。

其次，逐步叠加实施新农保和农村低保，尽量使个人利益最大化。

另外，目前有两亿多农民工进城打工，今年，我国人社部门也要加大医保制度间的融合力度，使各类人员逐步享有同质化和均等化的医保服务和保障。

（信息来源：http://renli001.com/show-2328-1.html

观点时评

就业新大陆

当今，全球劳动力正加速向新兴市场转移。日本人在中国找工作的人数一直在强劲增长，过去一年半里，万宝盛华集团为 1000 名日本人在中国找到了管理工作。同时，近期公布的 2011 年海归就业率调查报告显示，现有七成中国“海归”人员主动选择回国就业。

类似的情况也发生在印度洋地区：因为印度经济蓬勃发展，印度专业人才正回国就业。这些人将这样

的迁移看作是加速职业发展的捷径。绝大多数愿意流动的劳动力转移，是因为他们的特殊技能在本地无用武之处，通过移居到缺乏其特殊技能的地区，获得更多个人发展机会并获取更高收入。

其实，人才流动是失业及人才短缺两者共存下的产物。发达国家经济体萎靡不振，企业频频裁员，欧美市场就业机会萎缩。而发展中经济体依旧保持稳定增长，越来越多的跨国企业进入，就业前景广阔，而新兴市场人才供给数量与培训体系的负载能力，无法满足其对特定技能与优秀人才的需求，为跨国界的人才流动创造了更多契机。

万宝盛华集团最新雇佣前景调查证实了这一点，从全球来看，参与调查的 41 个国家或地区的雇主预期将在 2011 年第四季度增加员工人数，全球最积极的招聘预期出现在巴西、印度等新兴市场的经济体中。而日本和美国的净雇佣前景指数同上个季度一样，仍为亚太和美洲地区最弱。欧洲、中东及非洲地区的招募预期最强的国家为土耳其、以色列、保加利亚和挪威，而最弱的招聘预期出现在希腊和意大利，雇主的乐观程度不断下降，雇佣前景仍然低迷。

这些因素刺激越来越多发达国家的人才将就业的眼光转移到新兴市场，这对雇主和新兴市场的政府来说，是一个难以想象的机遇，他们可以把人才招募范围扩及到全球市场，而不仅局限于国内。因此越来越多具有前瞻性思维的管理人才选择将“高潜能”管理人员外派到新兴市场，来缓解新兴市场的人才紧缺程度，为那些立志晋升高级管理层的人才拓展文化和工作上的经验。

营运非常成功的海湾娱乐公司(Gulf Entertainment Company)由于无法确保像过去一样轻易地从海外引进专业人才，而在关键计划中陷入困境。直到不久前，这些公司的经理们只需给海外雇佣服务机构打个电话就能快速地引进许多来自欧洲、美国及印度的工程师和项目经理。

同时，如此活跃的劳动力流动引起大众对外籍工作者的关注不足为奇。全球范围内也有许多用于管理人才流入和流出的移民法规，但却未能真正满足劳动力市场的需求。在鉴别从国外引进人才的可行性时，评估这些法律限制是非常有必要的。

对企业而言，如果跨国招募是艰巨的挑战，那么和招募专家合作可以让问题变得简单，因为人力资源公司能够从雇主的立场、求职者的角度，更重要的是从人才来源地的角度，全面理解人才流动的问题。如果企业能以外包方式雇佣其他地区或国家的员工，将有助节省人事成本、避免非法雇佣的问题、前期筛选候选员工并事先进行评估，以确保候选员工技能熟练，精通当地语言。高效的人力资源公司还可以处理外派涉及的后勤问题和办理所有必需的工作文件，并且帮助企业了解税务法规。一旦出现雇佣外国人才的障碍问题时，企业必须与国内外的政府机构和贸易协会合作，寻求改变的契机。

（信息来源：http://renli001.com/show-2353-1.html

HR，你不应该只是业务伙伴

一谈及人力资源管理的战略定位问题，最常听到的答案是：我们要成为业务伙伴（To be the business partner）。很多同行甚至把这样的定位视为人力资源管理工作的最高境界。事实上，这样的定位只能把 HR 置于一个从属的地位：试想如果你是一个业务伙伴，这意味着业务的成败于你没有太大的关系，因为你只是一个伙伴而已，而不是最大的责任人。什么时候见过销售部门的负责人说他们要成为业务伙伴？

正确的定位应该是：我们要成为业务的一部分（To be part of the business）。事实也如此，HR 即是业务的一部分，而且是非常重要的一部分，因为所有的业务都是要靠人去完成的，准确地说是要靠人才去完成的。举个例子：一流的战略如果由三流的人才去执行，结果只能是三流。而三流的战略如果由一流的人才去执行，结果一定是一流的，原因是一流的人才会将三流的战略调整为一流战略。

当人才成为真正的“资本”

人力资源管理的发展经历了好几个阶段，从最早的 “人事部”到后来的“人力资源部”，现在也有很多公司称之为“人力资本部”；从做事务工作的部门到管理资源的部门，再到现在管理资本的部门，这体现了人在企业中的作用，以及企业对人的认识的变化。

当人力资源管理进入到人力资本阶段时，企业的管理者终于意识到人才是企业最为重要的资本，是可以带来增值回报的，因而是可以加大投入的。这个阶段就如彼得·杜拉克所说：企业管理，最终就是人力资源的管理，而人力资源管理就是企业管理的代名词。

人力资源管理的发展与企业竞争的发展也是一致的，企业竞争的早期阶段都是在产品层面的竞争，产品竞争的定位最后就是“价廉物美”，在此阶段，员工只是生产线上的一环，如同机器上的一颗螺丝钉，员工的纪律与准时等是最为重要的，那时员工的效率是第一位的。

产品竞争的最后阶段是打价格战，于是乎，很多公司纷纷转行去做服务，比如 IBM，迄今已然成为全球最大的服务与咨询公司。在做服务的阶段，产品不是最重要的，重要的是顾客的满意度，甚至价格成了区分服务水平的一个标签，为了一种独特的体验，人们愿意付出几倍甚至十几倍的价格，体验经济由此而产生。在这个阶段，企业往往追求“用户至上”，但我们都知道，没有满意的员工，是不会带来满意的客户的。与第一阶段不同，到了第二阶段，员工的主观能动性要得到发挥，因为他们面对的不再是一成不变的机器，而是复杂的人，人的需求要得到满足，有时还要挖掘人的需求。企业的服务到了一定阶段都会和某种精神或文化关联在一起，如苹果带给客户的不仅是产品和服务，更是文化与精神，谷歌也如此。人才的重要性已不再是资源层面了，而是真正的资本。

用价值获取地位

所谓思路决定出路，一个真正优秀的 HR 从来都不是只想到自己专业上的事情。以招聘为例，优秀的 HR 不应该只看到每年的招聘人数，也不应该是诸如人均招聘成本、花了多少钱办了多少事之类的指标，当然，平均到岗时间（即招聘速度）也不应该是衡量标准，这些都是效率方面的标准，真正对于业务来说，重要的指标是你招了多少真正优秀的人？真正合适的人？所有这些新招聘进来的人在一年以后的绩效评估中优秀的比例有多少？这些新人在一年内又有多少离开了公司？这些有关效果的指标才是业务所真正需要的。

有的 HR 抱怨公司的老板不重视 HR，事实上所有的重视都是要靠自己争取的，只有也只能是当 HR 对业务的贡献和其它业务部门一样重要时你才可以得到老板的重视。重视与否总是与价值相对等的，一个不理解业务的需求，不以业务为导向的人力资源是注定不会得到老板重视的。

如何以一个业务的所有者来思考问题？人力资源管理者需要回答以下问题：你所处的这个行业的竞争态势如何？本企业在行业中的地位如何？未来几年的发展趋势是什么？本企业在未来 3～5 年最大的挑战是什么？我们的目标是什么？为了实现这样的目标，我们需要什么样的人才？这些人才存在于哪些地方？我们如何才能够吸引他们加入进来？现有人才的水平如何？我们如何才能提高目前这些人才的水平以达到业务的需要？回答好这些问题仅仅依靠专业的招聘、培训与薪酬知识是不够的，更多的时候需要 HR 的负责人忘掉自己的专业，进而以对行业的洞察力和长远发展的趋势的认识来把握企业里最重要的因素。

HR，从伙伴成为负责人

所谓忘掉自己的专业，是指总是从业务的角度来看待问题，比如招聘与培训在业务看来是同一个问题的两个方式，同一个问题即人才的获取问题！区别在于一个是长期的，而另一个是短期的方式而已，明白了这一点就会知道，HR 的专业分工在业务看来是没有必要的，也正是因为这样，下一代的 HR 管理，应该不再是以功能来划分 HR 的工作，而是以端到端的业务流程划分为依据，而流程将是基于业务的需要而存在的。

如同管理不仅仅是一门科学更是一门艺术一样，人力资源管理也没有所谓的最佳模式可供参考，人力资源管理必须考虑什么样的方式是最合适的，而这个合适一定是建立在本企业和本行业基础上的。对于制造业来说，除非拥有垄断优势，否则成本永远是一个绕不开的因素；对于服务业来说，用户的体验将是检验效果的惟一因素；而对于知识经济来说，惟一所要开发的就是存在于员工头脑中的无限创意。差异化将成为企业战略的核心关键，人力资源的定位永远不能离开所处的行业，以及在行业中所处的地位，忘掉自己的所谓专业，不要把自己定位于一个业务伙伴，而是真正承担起决定业务成败的关键因素，把自己当成业务的一部分，从差异化中获取优势，这样将获得真正的力量。

（信息来源：http://renli001.com/show-2351-1.html

劳动观察

用工荒和低工资究竟谁之过

近几天新华社、央视等媒体报道称多地出现用工荒。用工荒现象，不仅从东部沿海地区向内陆扩散，而且工种从技术工人向普通工人蔓延。至于导致用工荒的原因，大部分人认为是企业工资太低所致。其实，如果我们能更深入地思考导致低工资的背后根源，将不仅对解决用工荒有益，对纠正一些政策偏差也有益。

诚然，用工荒主要“荒”在与求职者的预期收入相比，企业工资水平确实不高。从目前的情况来看，除一些技术岗位，大多数地区给农民工开出的工资标准大约在 2000 元左右。这个工资水平若考虑到城市高昂的生活成本、工作高强度和长时间等，那么农民工的实际收入水平并不比在家种田高多少。另外，随着我国一系列惠农政策的出台，以及产业内移，出门打工的相对收益正迅速缩小。

将低工资“祸首”帽子扣在企业身上，似乎也不公平。按照一般理论，劳动者的工资水平主要取决于企业效益。譬如所有行业中工资水平最高的金融业，如果不考虑垄断因素的话，金融业的效益也是相当高的。我国商业银行的利润已连续多年保持 30%以上的同比增速，去年的利润率甚至超过了烟草行业。相应的其从业人员的工资增幅也十分惊人，成为求职者、尤其是应届高校毕业生的最佳就业意向行业。和上世纪 80 年代相比，金融行业平均薪酬与排名垫底的农林行业从 1.6 倍扩大到了 4 倍多。

与此相对应，我国大部分实业企业、特别是农民工用工数量最多的制造业，整体盈利能力却堪忧。我国已是世界制造大国，但由于处在产业链条的末端，利润率极低。商务部数据显示，在中国出口商品中，平均利润率仅 2%左右。我国同样是世界最大钢铁大国，然而，有近 90%的钢企净利润率不足 1%。美国苹果公司凭借巨额利润已成为世界上市值最高的上市公司之一，但替苹果代工的中国企业利润率尚不足 2%。

在利润水平不高的情况下，指望企业大幅涨薪太不现实。事实上，在国民收入分配中，企业所得一直在 20%左右徘徊。但经过再分配后，企业的所得下降到 15%左右。这个结果表明，和居民个人一样，非垄断型企业在国民收入分配中实际上也是“弱者”。

由此可见，工资低不能光埋怨企业，还应从政策是否出现偏差的角度，来探究导致企业盈利能力不强的根源。这也是近期中央频频表态，要求从财政政策、货币金融政策等方面，对实体经济尤其是民营经济扶持关照的原因。

实体经济作为吸纳转移劳动力的主阵地，又以劳动密集型的加工企业居多，其生产经营状况势必成为影响劳动者工资高低的决定性因素。因此，要真正解决低工资、进而消除用工荒现象，还应尽快打破垄断局面，给民营经济创造更多更好的市场机会，让实体经济重现活力。

（信息来源：http://acftu.people.com.cn/GB/17172503.html

加班费纳税引热议 专家称并非新规

国家税务总局纳税服务司日前在回答纳税咨询时表示，个人在法定节假日加班所取得的加班费，不属于国家统一规定发给的补贴、津贴，应并入工资、薪金收入，依法缴纳个人所得税。消息一出，引发热议。专家表示，税总的说法于法可依。

国家税务总局税收科学研究所所长刘佐表示，工资项目包括很多内容，加班工资只是其中之一。而工资纳税是各国通行的做法，中国也不例外。财政部财政科学研究所所长贾康也表示，现行法规是工薪收入合计减去扣除额所余部分就纳个税，不分 8 小时内外。这就意味着，个人在 8 小时之外的加班工资也属于工资、薪金所得的范畴。

消息出来后，不少网友以为这是一条新规定。网友“MO 末小北”称，加班费到手还没捂热，国税总局便提醒拿了加班费的民众，别忘记缴纳个税。对此，刘佐表示，加班费要纳税并不是一条新规定，而是早就执行的一个规定。另有网友提问，是否对加班费单独征税？刘佐表示，加班费要合并到当月工薪收入中，不会单独计征。

记者昨天咨询 12366 税务服务热线得知，加班费在发放的当月，纳入该月的工薪所得进行征税，而不分加班的具体时间。比如，一个人在 7 月份加了 3 天班，月底单位发了工资，却没有发放加班费，那 7 月份的工薪收入就不用计征这个加班费。如果 8 月初发了这笔加班费，那 8 月份的工薪收入将包含这部分的收入。

（信息来源：http://acftu.people.com.cn/GB/17186220.html

本地快讯

市人力社保部门实施八项举措缓解企业“招工难”

为进一步缓解我市劳动力市场用工短缺、企业“招工难”，市人力社保局紧紧围绕市委“调惠上”大会的工作部署，拓宽工作思路，创新帮扶招法，强化就业服务，推出八项举措服务企业用工，促进供需对接。

一是充分借助外地资源缓解企业用工急需。市人力社保局重点依托我市在东北、华北、西北、中南四大片区设立的劳务协作基地，组织严重缺工的企业，分别赴 10 个省市开展跨区域专场定向系列招聘。中天人力中心积极联系河北、内蒙、甘肃等劳务输出基地和职业院校，发布企业用工信息，组织企业把招聘会办在当地、办到求职人员家门口，第一时间留住劳动力资源。1 月 28 日，向三星通讯、力神电池、日新塑胶等企业输送 1200 余人，帮助企业解决了即将出现的停工难题。开发区、高新区、武清区、西青区、宝坻区等区县分别组织各级各类人力资源服务机构和企业奔赴山东、山西、陕西等省对口劳务协作基地，举办 12 场定向招聘，引入外省市来津务工人员 3000 多人，经初步岗位技能培训后，即可实现定向上岗。2 月 18 日至 19 日，我市还将在兰州举办“第四十一届西部开发全国人才智力交流大会”，组织 60 余家企业 1500 多个岗位到甘肃举办大型招聘活动。2 月下旬，重点组织部分缺工企业到山东、河北等地开展大型招聘活动，促使供需平衡。

二是常态化协作机制加强劳动力资源储备。中天人力中心与山东省菏泽市、河北省沧州市劳务基地进行劳务合作签约，建立长效合作机制，为我市储备、输送人力资源；北方人才市场邀请内蒙古交通职业技术学院、包头钢铁职业技术学院、辽源职业技术学院来津与天津新港船舶重工有限公司、天津新河船舶重工有限公司、中聚（天津）新能源投资有限公司、京瓷（天津）太阳能有限公司等企业进行洽谈，签署合作协议，向我市输送高职毕业生，满足企业用工需求。市人力社保局组织一批本市职业培训机构与外省市职业培训机构联合开展劳务输出人员职业技能培训。根据我市企业用工需求和当地劳务输出生源情况，签订两地职业培训机构与用工企业的三方协议。由两地培训机构分别组织理论教学和实训教学，培训合格由用人单位录用。

三是实施鼓励劳动力输入的补贴政策。对发展省际劳务合作、跨省市开展缓解企业用工难招聘活动的，给予职业介绍和招聘会补贴。市区两级人力社保部门与劳务输出地组织的企业招聘，按照招聘成功人数给予职介补贴，并给予推荐方补贴。同时，鼓励外省市在我市建立劳务协作基地，为我市企业一次性提供 30 人以上人力资源的，除给予职介补贴外，再给予输送基地奖励。

四是实行外来务工人员职业技能培训补贴。各类职业培训机构组织外来劳动力为用人单位开展定向培训，达到 80 课时以上的，按参加培训人数给予每人 300 元的培训补贴；对围绕我市紧缺职业和重大项目急需的技能人才开展职业技能培训的，按照有关规定，依据紧缺程度和职业资格等级给予培训成本 50%-100%的职业培训补贴；对组织我市和外省高职以上学历在校生到我市用人单位见习的，按照最低工资 60%的标准给予生活费补贴。截至目前，1.8 万名中职、高职院校的在校学生即将赴企业进行 3 至 6 个月的顶岗实

习，实现了缓解企业用工紧缺和提高学生岗位实训技能“双赢”。

五是提供外来求职人员 24 小时免费公益服务。2 月 3 日，市人力社保局召开了全市“24 小时求职公寓”现场会，总结西青区在全国率先实行的“24 小时求职公寓”的经验做法，并在全市推广。各区县均选择辖区内用工集中或求职者集中的地区，建立了“24 小时求职公寓”，为求职者免费提供政策咨询、职业指导、就业培训、职业介绍以及免费食宿，给予一次性开办费扶持、职介补贴、招聘专场补贴和食宿费补贴。求职者经推荐实现就业的，参照定向职介和招聘专场补贴政策给予补助。

六是实施企业用工需求监测制度。各区县人力社保局普遍建立辖区企业用工监测点，并安排专人对相关企业用工需求和供给情况进行实时监测，分析供需变化原因。对重点企业、用工大户做到全面掌握岗位设置和用工缺口情况。同时，全市各级人力社保部门按照属地化管理要求，实行分片包干，各负其责，在交通枢纽地、人员中转地流量大的地方，现场设立招聘就业服务点，引导组织来津劳动力与企业及时应聘对接。

七是开展系列服务活动。市人力社保部门深入实施“十百千万”系列就业服务活动，近期组织千家企业，开展 10 次大型专场招聘活动，招聘 2 万人以上。在发挥本市各类人力资源服务机构作用上，实施五个梯次的招聘活动。春节后，北方人才市场、中天人力中心联合举办了 4 场大型招聘会，每场提供了 1500 个岗位以上的就业选择。2 月 10 日、2 月 12 日，北方人才市场举办两场大型就业援助招聘会，每场 60 余家企业，岗位 1000 个以上，同时每周三定期举办操作工、服务员定向招聘会。中天人力中心自春节后，每周举办 3 场农民工专场招聘会。各区县每月各举办两场农民工专场招聘会。

八是实施分类指导“一企一策”。市、区县两级人力社保部门深入调研，查需问求，重点帮助企业把好三个环节：引导企业根据生产效益情况，适时提高员工薪酬水平，用待遇留人；切实改善生产条件，关心职工生活，用感情留人；加强职工职业生涯规划，为职工搭建实现自我价值的平台，用事业留人。市、区县、街镇等各级公共就业服务机构先后开展送温暖进企业专项服务活动，通过为返乡农民工提供代买车票、安排送站车辆等，提高农民工返城率。同时，鼓励各类人力资源服务机构积极发挥作用，对为我市重点企业缺工作出贡献的人力资源中介服务机构，在给予招聘补贴的基础上，根据输入人数和劳动者技能水平，给予奖励。

（信息来源：

http://www.tj.lss.gov.cn/ecdomain/framework/tj/moipefij-kpnk-bbnn-kbeg-imhmgejidhgm.do?isfloat=1&disp_template=dapjlbkbifoibbnnjllbkefhombekife&fileid=20120223070030338&moduleIDPage=moipefij-kpnk-bbnn-kbeg-imhmgejidhgm&siteIDPage=tj

市人力社保局积极推动校企对接缓解企业“用工荒”

市人力社保局采取积极措施，深化校企合作，强化职业培训，缓解部分企业“用工荒”。截至目前，已组织 1.8 万名职业院校在校学生开展校企对接，寒假结束后陆续进入相关企业实习和实训。

一是积极深化校企合作。引导职业院校与缺工企业建立稳固的校企合作关系，通过共建“定向班”、安排学生认知性实习和生产性实习等形式，既解决实习教学问题，又解决企业“订单性”缺工问题。同时，积极与河北、山东、甘肃等省人力社保部门合作，将此模式“嫁接”到外省市职业院校，组织相关企业与之对接。

二是大力推进联合办学。根据我市企业用工需求，充分发挥我市与主要劳动力输出省市职业培训机构各自优势，联合开展外来劳动力职业技能培训。理论知识培训可在输出地进行，技能实训由我市组织实施，对培训取证后被我市企业录用的，给予职业培训机构技能培训补贴。

三是鼓励开展定向培训。在符合我市产业发展方向和满足企业需求的市内外职业培训机构中，认定一批劳务培训基地，为我市缺工企业开展岗前培训，对为我市企业输送人力资源的，给予职业培训补贴。

鼓励职业院校组织学生到我市缺工企业参加 3-5 个月的生产性实习，按照实习人数，参照就业见习政

策给予职业院校一定的补贴；对围绕我市紧缺职业和重大项目急需的技能人才开展职业技能培训的，按照有关规定，依据紧缺程度和职业资格等级给予培训成本 50%-100%的职业培训补贴。

（信息来源：

http://www.tj.lss.gov.cn/ecdomain/framework/tj/moipefij-kpnk-bbnn-kbeg-imhmgejidhgm.do?isfloat=1&disp_template=dapjlbkbifoibbnnjllbkefhombekife&fileid=20120221130710847&moduleIDPage=moipefij-kpnk-bbnn-kbeg-imhmgejidhgm&siteIDPage=tj